

Typologie des TPE-PME et de leurs salariés

2021

ASTERÉS
producteur d'idées



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. POINT MÉTHODOLOGIQUE

2. SYNTHÈSE DE BRANCHE

3. SYNTHÈSES SECTORIELLES :

- Numérique
- Ingénierie
- Conseil
- Événementiel



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL



POINTS

METHODOLOGIQUES

SOURCES UTILISÉES POUR L'ÉTUDE

BASE DE DONNÉES	SOURCE	DESCRIPTION	UTILISATIONS
Diane	Bureau Van Dijk	Données économiques et financières des entreprises françaises ayant publié leurs comptes aux Greffes des Tribunaux de Commerce.	<ul style="list-style-type: none"> - Taux d'évolution du CA - Taux de rentabilité - Taux d'endettement - Taux d'exportation - Besoins en fonds de roulement - Répartition des charges d'exploitation
Acoff	Urssaf	Données sur les salariés, les travailleurs indépendants et les établissements, déclinées par code NAF et par commune.	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition géographique des TPME - Revenu des travailleurs indépendants
Esane	Insee	Photographie annuelle de la population des entreprises appartenant au système productif et de leurs principales caractéristiques.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'établissements par secteur (pour calculer le taux de défaillance / création)
Webstat	Banque de France	Données granulaires anonymisées, produites ou collectées par la Banque de France dans le cadre de ses missions.	<ul style="list-style-type: none"> - Défaillances d'entreprises
Observatoire de la création	BPI France	Suivi de l'évolution de la création d'entreprises en France et dans ses territoires.	<ul style="list-style-type: none"> - Créations d'entreprises
Enquête quantitative de branche	Asterès	Enquête menée auprès de chefs d'entreprise et de salariés de TPME de la branche. Au total, 341 chefs d'entreprises et 618 salariés ont participé à l'enquête – avec un taux de complétude (participants ayant terminé) de respectivement 67% et 81%.	<ul style="list-style-type: none"> - Secteurs clients - Offres / spécialités des entreprises - Efforts dédiés à la formation - Modalités de conclusion des accords - Profil des salariés (âge, sexe, éducation) - Problématiques auxquelles sont confrontés les salariés
Entretiens	S2H	Entretiens conduits avec des dirigeants et partenaires sociaux.	<ul style="list-style-type: none"> - Approfondissement des thématiques abordées dans le questionnaire

FOCUS : CONSTRUCTION DE LA BASE DIANE

Des données économiques et financières sur les entreprises des secteurs de l'ingénierie, du conseil, du numérique et de l'événementiel ont été extraites de la base, qui a ensuite été retravaillée par Asterès pour ne garder que les TPE – PME et les subdiviser en sous-catégories : Entreprises unipersonnelles, Moins de 11 salariés, 11 à 20 salariés, 21 à 49 salariés, 50 à 100 salariés et 101 à 250 salariés.

Les filiales de grands groupes (ex : Renault Digital, Amazon Data Services, CGN Europe, etc.) et autres holdings présentant des données incohérentes (par un exemple un fort taux d'endettement mais un chiffre d'affaires nul) ont été retirées pour éviter qu'elles ne biaisent les résultats. Au total, **37** entreprises de **l'ingénierie** et **990** entreprises du **conseil** ont été retirées de la base.

Finalement, Asterès a retenu* :

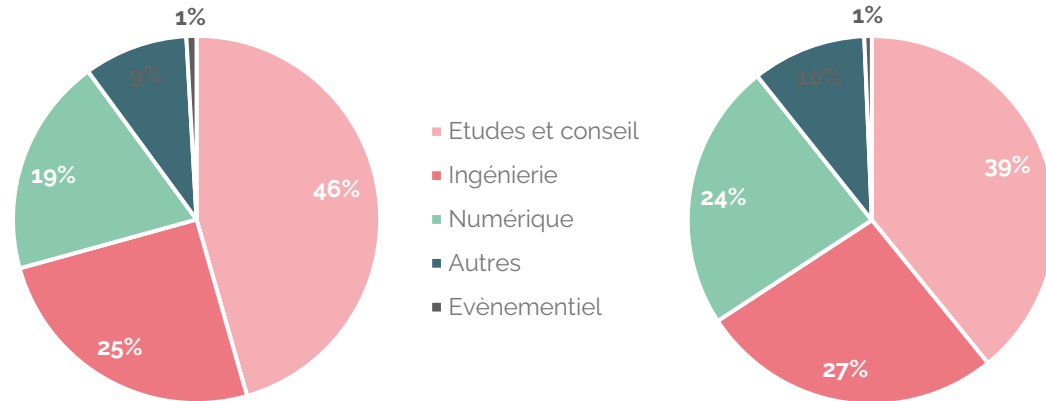
- **45 162** entreprises du **numérique**
- **36 087** entreprises de **l'ingénierie**
- **74 225** entreprises du **conseil**
- **4 292** entreprises de **l'événementiel**.

*Ces ordres de grandeur n'ont pas pour ambition d'évaluer le nombre d'entreprises dans la branche mais simplement d'informer sur la composition de la base de données utilisée. L'écart entre ces chiffres et le nombre avancé par l'OPIIEC (83 627 entreprises en tout au sein de la branche) s'explique par le fait que les données de Diane portent sur les entités juridiques. Or, par définition, une société mère peut englober plusieurs entités juridiques. Les statistiques de l'Insee dont sont issus les chiffres de l'OPIIEC comptabilisent uniquement les sociétés mères, et non les différentes entités juridiques, d'où l'écart constaté. En outre, la base de données Diane comprend un grand nombre d'entreprises unipersonnelles, alors que celles-ci ne sont pas prises en compte par l'OPIIEC.

ZOOM SUR L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

Répartition des répondants par secteur d'activité, taille d'entreprise et sexe

Répartition des répondants par secteur d'activité

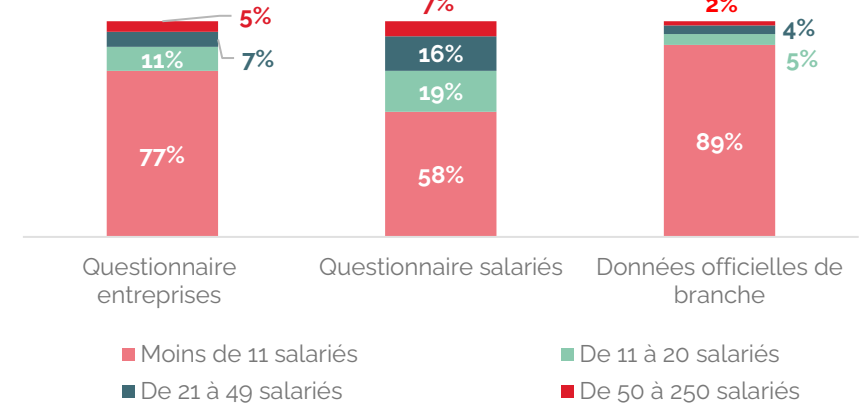


Entreprises

- Les entreprises et les salariés du conseil sont sur-représentés avec respectivement 46% et 39% des répondants alors que leur poids dans la branche est moindre (resp. 26% du chiffre d'affaires total de la branche et 17% du total des effectifs).
- À l'inverse, le secteur du numérique est sous-représenté. Alors que 30% des entreprises de la branche sont des entreprises du numérique, les chefs d'entreprise du secteur ne représentent que 19% du total des répondants. L'écart est encore plus marqué pour les salariés (44% de la branche, 24% des répondants).

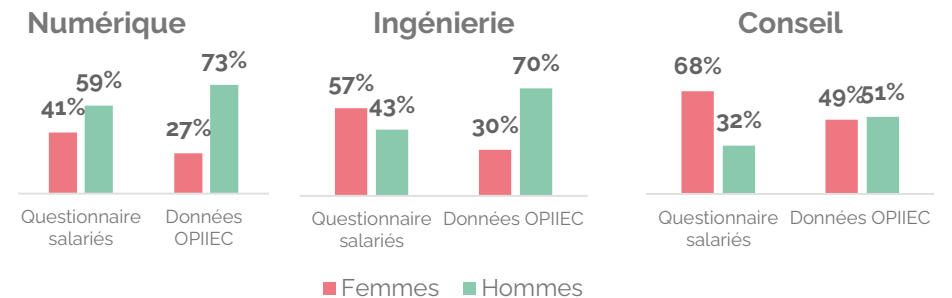
Pour corriger ces déséquilibres, Asterès a pondéré les données de branche en fonction du poids (en termes de chiffre d'affaires) de chaque secteur.

Répartition des entreprises selon leur taille



L'analyse croisée des résultats du sondage en fonction de la taille des entreprises montre que ce facteur n'influe pas sur les réponses des répondants. Asterès n'a donc pas redressé les données.

Répartition des répondants par sexe



De même, le sexe n'influence pas les réponses des salariés interrogés. La sur-représentation des femmes dans l'échantillon ne remet donc pas en cause la solidité des résultats.



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL



RÉSULTATS BRANCHE

(tous secteurs confondus)

BRANCHE

En synthèse : vers un modèle TPME*

* Les TPME ne se définissent pas uniquement par leur taille mais aussi – et surtout – par leurs caractéristiques. C'est ce que nous appelons ici un modèle : une classe ou catégorie définie par certaines caractéristiques.



LES TPME DE LA BRANCHE ONT UN POSITIONNEMENT COMMERCIAL SPÉCIFIQUE

La majorité des TPME de la branche travaillent, grâce au bouche-à-oreille, avec d'autres TPME, situées dans un environnement géographique proche. La culture commune de ces entreprises facilite leur collaboration ensemble. A contrario, il leur est plus difficile de coopérer avec des grandes structures plus rigides dans leur organisation). D'autre part, la difficulté à rendre visible la marque d'entreprise auprès de plus branches structure joue également un rôle important.

LES TPME PROPOSENT UN CONTRAT SOCIAL (accord tacite entre les salariés et leur dirigeant) QUI CONVIENT AUX SALARIÉS

En moyenne, les salariés des TPME sont plus satisfaits de leur situation professionnelle que ceux du reste de la branche. Le mode de management reposant sur l'autonomie et la responsabilité, la proximité avec le dirigeant et les politiques de partage de la valeur expliquent cela, malgré une rémunération probablement inférieure en moyenne. L'adhésion des salariés à ce modèle d'organisation, constitue un atout économique clé pour les TPME.

RECRUTEMENT ET FORMATION : VERS LES LIMITES DU MODÈLE

La plupart des TPME font face à un déficit de visibilité et rencontrent des difficultés de recrutement. Dans un contexte d'évolution rapide des technologies, les efforts de formation sont aussi moins développés dans les TPME que dans les grandes entreprises. Alors que le capital humain constitue la pierre angulaire des prestations de la branche, ces deux limites pourraient à terme limiter la compétitivité de certaines TPME.

BRANCHE

Des TPME qui sont sur un segment commercial* spécifique

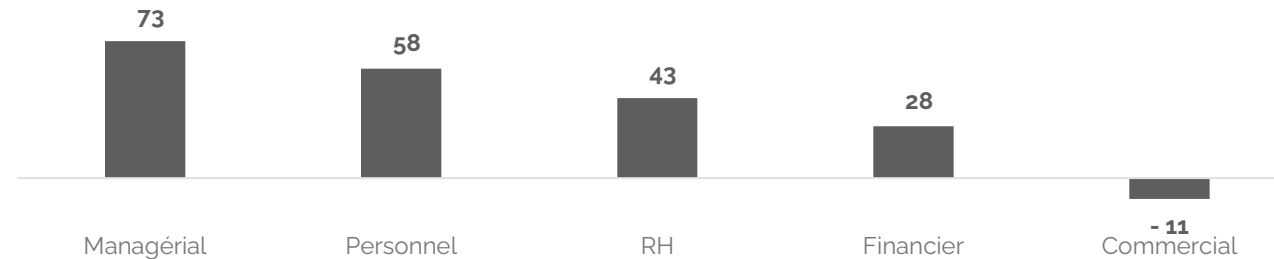
* La capacité des TPME à être visible sur le marché et obtenir de nouveaux clients.



46% des dirigeants considèrent l'aspect commercial comme un inconvénient.
Cela concerne particulièrement les TPE, et non les PME

- **La conduite d'une prestation intellectuelle implique que le fournisseurs et le clients travaillent conjointement et partagent donc une culture commune.** Les TPME travaillent donc principalement avec des entreprises de taille similaire (42%) et moins avec de grandes entreprises (19%), ETI (17%) ou administrations publiques (22%). Cette activité est principalement locale : 40% du CA est réalisé dans le département et 65% dans la région.
- **Le bouche-à-oreille joue plus que les appels d'offres ou la prospection dans le développement commercial.** Pour de nombreuses activités au sein de la branche, il est difficile de mesurer à l'avance l'expertise ou la compétence des prestataires. Logiquement, la capacité à rendre visible une marque est plus aisée pour les grandes entreprises voir les PME et les TPE en souffrent particulièrement. En moyenne, les TPME obtiennent donc principalement leurs clients par le réseau (37%). De plus, 31% des clients sont réguliers, ce qui stabilise les entreprises et réduit les coûts commerciaux.
- **Pour contrer les limites de compétences, 90% pratiquent la coopération inter-entreprise.** 53% coopèrent avec une autre TPME, 31% avec des indépendants et 8% avec des grandes entreprises.

Avantages et désavantages des PME selon les dirigeants (solde)

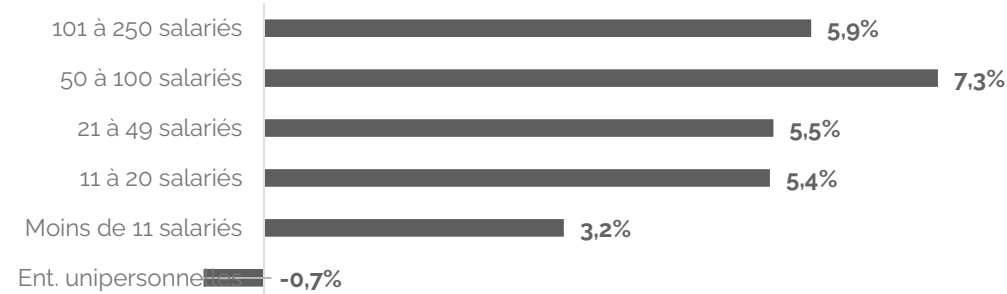


BRANCHE

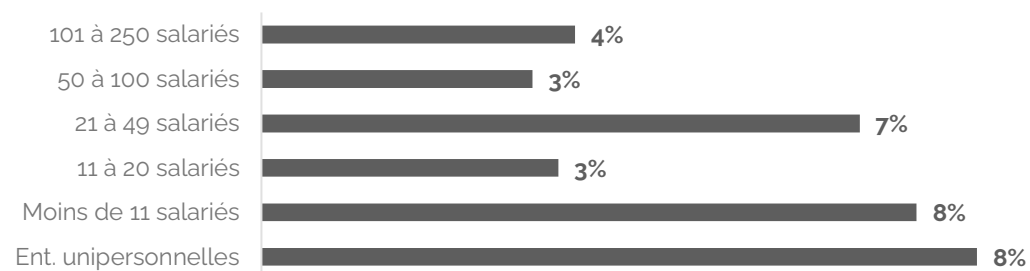
L'économie : un positionnement de marché efficace



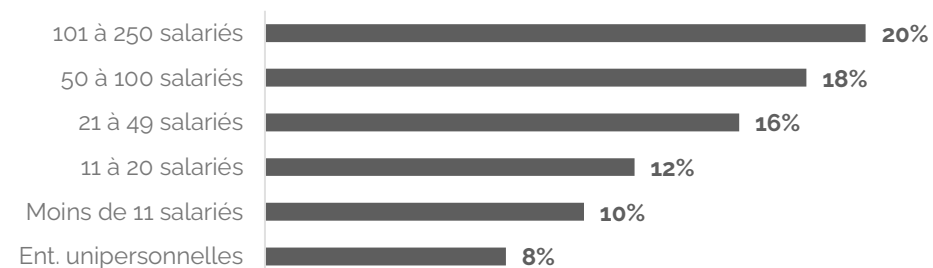
Taux de croissance annuel moyen (2010 - 2019)



Rentabilité (2019)



Taux d'exportation (2019)



- **Les TPE – PME de la branche ont une croissance de l'activité supérieure à l'ensemble de la branche** : 5,7% en moyenne depuis 2010 contre 4,5%. Leur rentabilité et leur taux d'exportation sont comparables et leur taux d'endettement supérieur.
- **Au sein des TPME, la taille impacte relativement peu la croissance de l'activité.** Les économies d'échelles pour les prestations de la branche étant faibles, l'avantage conféré par le poids est limité.
- **Au contraire, les entreprises les plus rentables sont les plus petites.** En limitant fortement les coûts fixes et les vacances entre les missions, les entreprises unipersonnelles et de moins de 11 salariés parviennent à être plus efficaces économiquement que leurs concurrentes.
- **En revanche, plus une entreprise a une taille importante, plus celle-ci conquiert des marchés étrangers et exporte.** Les coûts d'accès à l'export sont difficiles à couvrir pour les plus petites, en particulier car le secteur fonctionne principalement au bouche-à-oreille.

BRANCHE

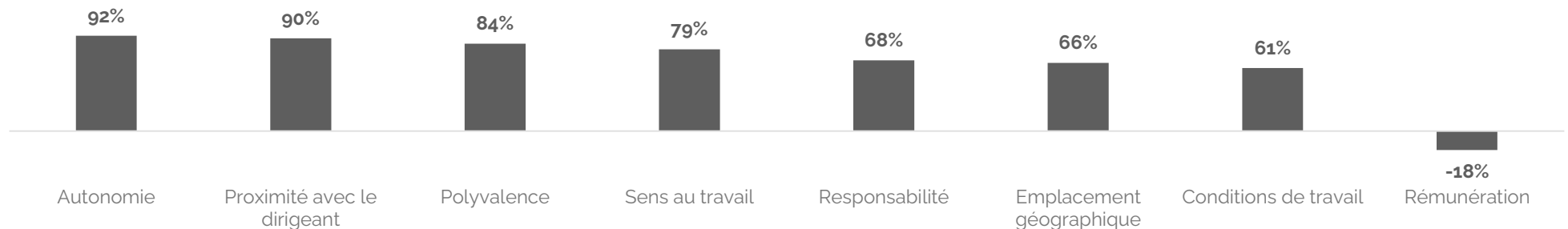
Le contrat social* : l'élément structurant du succès des TPME de la branche

*Accord tacite entre les salariés et leur dirigeant



- **Le seul inconvénient des TPME identifié par les salariés est d'ordre financier** : le solde d'opinion pour cet aspect est négatif (-18%). Les données de branche le confirment : l'écart moyen de rémunération entre un salarié d'une TPE et celui d'une grande entreprise est de 430€ net mensuel (Dares, 2021). Il est en revanche impossible de conclure en l'état pour les plus de 50 salariés.
- **Pour autant, le contrat social proposé dans les TPME semble mieux convenir** : 71% des salariés s'estiment satisfaits de leur rémunération, contre 29% dans la branche. De même, 75% des salariés des TPME sont satisfaits de leurs conditions de travail contre 59% dans la branche.
- **Le choix d'une TPME plutôt qu'une ETI – GE se fait sur l'autonomie et la qualité de vie et non sur le salaire** : ces deux premiers critères ont été décisifs pour respectivement 59% et 50% des salariés TPME (contre seulement 35% et 32% des salariés de la branche). À l'inverse, la rémunération constitue un facteur d'attractivité pour seulement 20% des salariés des TPME, contre 40% des salariés de la branche. En d'autres termes, les salariés privilégient le bien-être au salaire.
- **In fine, dirigeants et salariés sont attachés au modèle TPME** : seuls 9% des dirigeants interrogés déclarent vouloir croire jusqu'à devenir une ETI ou une grande entreprise. De même seulement 27% des salariés des TPME imagineraient rejoindre une grande structure s'ils devaient changer d'entreprise, alors que 50% viennent d'une grande entreprise.

Solde d'opinion des avantages et désavantages des PME selon les salariés



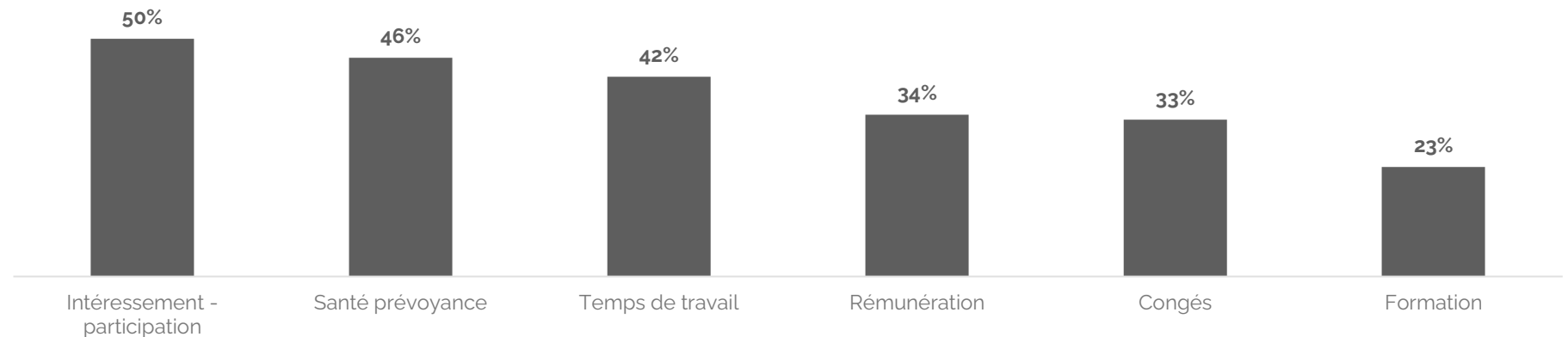
BRANCHE

Maximiser le capital humain : vers l'alignement des intérêts employeurs - salariés



- **Le modèle de management privilégié par les TPME favorise l'implication et la motivation des salariés**, sur lesquelles reposent, *in fine*, la qualité des missions. Ce mode de management, un des attraits fondamentaux du modèle pour les salariés, constitue également un atout pour les entreprises. Bien-être des salariés et performance économique se renforçant mutuellement.
- **La politique sociale se concilie avec la politique économique.** Le bon fonctionnement du dialogue social (89%) constitue donc un atout économique. Il passe principalement par le référendum (60%) puis le CSE (33%). 28% des entreprises ont déjà signé un accord. 1 négociation sur 2 porte sur l'intéressement ou la participation, synonyme d'une solidarité financière entre les salariés et les dirigeants. Viennent ensuite la santé et la prévoyance (46%), le temps de travail (42%), la rémunération (34%), les congés (33%) et la formation (23%).

Type d'accords négociés au sein de l'entreprise

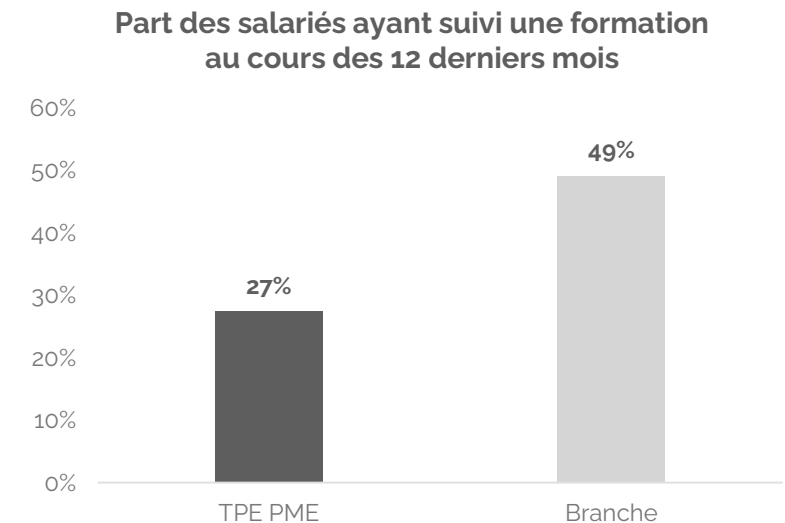
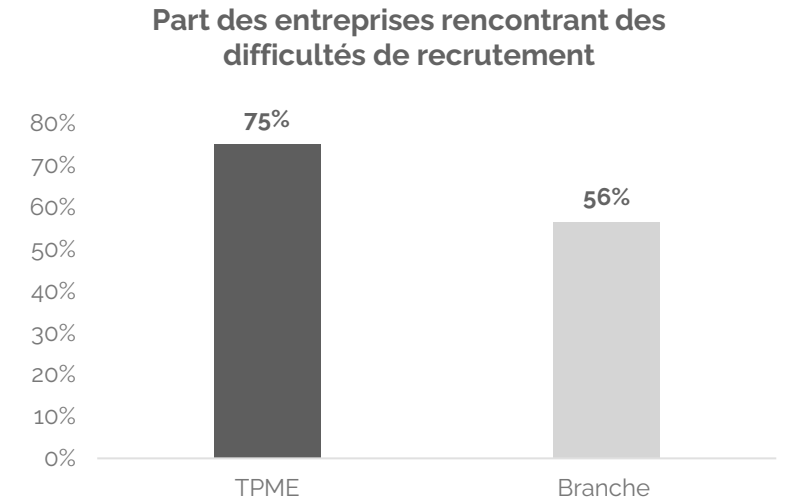


BRANCHE

Les limites : difficultés de recrutement et fréquence des formations



- **Les TPME rencontrent davantage de difficultés de recrutement que l'ensemble de la branche.** 75% des dirigeants interrogés déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, contre seulement 56% pour l'ensemble de la branche.
- Une part non négligeable des dirigeants interrogés (24%) déclare rencontrer des difficultés de recrutement en raison du manque de notoriété de leur entreprise.
- Puis 19% des chefs d'entreprise, citent la faible attractivité de la rémunération et des avantages salariaux comme frein à leurs recrutements.
- **Les actions de formation sont plus rares au sein des TPME.** Le frein principal à la formation pour les TPME de la branche est le coût financier (25%).
- En raison de la technicité des tâches réalisées par les salariés de la branche, les anticipations de besoins en formation technique sont très élevées, particulièrement parmi les dirigeants (68%). Pourtant, seulement 27% des salariés ont suivi une formation au cours des 12 derniers mois dans les TPME de la branche (vs. 49% au global).
- Le déploiement d'une politique de formation constitue donc un enjeu de compétitivité pour l'avenir des TPME de la branche.





ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL



RÉSULTATS SECTORIELS

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES

CARACTÉRISTIQUES DU MODÈLE TPME	NUMÉRIQUE	INGÉNIERIE	CONSEIL
Faibles économies d'échelle	Coûts marginaux faibles et économies d'échelle importantes	✓	✓
Clients principalement de taille similaire (TPME)	✓	En raison de la part importante de l'industrie dans le chiffre d'affaires, les ETI - GE sont les principaux clients	✓
Bouche-à-oreille	✓	Les appels d'offres jouent un rôle plus important dans l'obtention de nouvelles missions	✓
Activité principalement locale	✓	✓	Les ¾ de l'activité sont réalisés en dehors de la région
Avantage humain	✓	✓	✓
Désavantage commercial	✓	La question est loin de faire consensus au sein des dirigeants.	✓

DES TPME MOINS RENTABLES MAIS PLUS DYNAMIQUES

Contrairement aux autres secteurs, plus les entreprises du numérique sont grandes, plus elles réalisent des économies d'échelle significatives. Les TPME enregistrent donc logiquement des taux de rentabilité inférieurs à la moyenne du secteur. En termes de croissance, les TPME du numérique sont les plus dynamiques de la branche.

UN ÉQUILIBRE QUI CONVIENT AUX SALARIÉS

En moyenne, les salariés des TPME du numérique privilégient le bien-être à la rémunération. Ils sont conscients que l'attrait des TPME ne repose pas sur le salaire et, au contraire, ont choisi de rejoindre une TPME pour les avantages en termes d'autonomie et de qualité de vie au travail.

FORMATION ET RECRUTEMENT : LES FAIBLESSES DU MODÈLE

Les entreprises du numérique rencontrent des difficultés de recrutement en lien avec les spécificités du secteur (technicité, évolution des compétences). Pour certaines TPME, ces difficultés sont accentuées par leur manque de notoriété.

Les difficultés liées à la pénurie de compétences sont en outre exacerbées, au sein des TPME, par un plus faible recours à la formation.



INGÉNIERIE

Synthèse

DES TPME QUI ENTRETIENNENT DES LIENS PLUS FORTS AVEC LES GRANDES STRUCTURES

Les TPME de l'ingénierie réalisent une part significative de leur chiffre d'affaires auprès de clients dans l'industrie. Par conséquent, la majorité de leurs clients sont des entreprises de plus de 250 salariés et les dirigeants ressentent proportionnellement moins de difficultés commerciales que les entreprises des autres secteurs de la branche.

Les TPME de l'ingénierie se détachent du reste de la branche en ayant davantage recours aux appels d'offre et moins au bouche-à-oreille.

UN CONTRAT SOCIAL QUI CONVIENT MIEUX AUX SALARIÉS

L'écart de salaire entre salarié d'une TPME et salarié d'une ETI - GE est moins prononcé dans l'ingénierie que dans les autres secteurs, mais la rémunération reste majoritairement perçue par les salariés de l'ingénierie comme l'inconvénient des TPME.

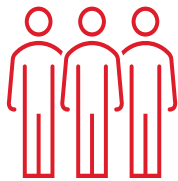
Le mode de management proposé par les TPME permet toutefois de compenser cette plus faible rémunération. In fine, les salariés de l'ingénierie apparaissent très attachés à leur entreprise et à leurs spécificités.

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET UN DÉFICIT DE FORMATION

En raison de la spécificité des compétences recherchées, l'ingénierie est un secteur où les difficultés de recrutement sont particulièrement prononcées.

Pour les TPME, la moindre attractivité de la rémunération et le manque de notoriété a tendance, en moyenne, à accentuer ces difficultés.

En outre, les actions de formation au sein des TPME de l'ingénierie sont plus rares, ce qui exacerbe les difficultés liées à la pénurie de compétences.



ETUDES & CONSEIL

Rentabilité accrue des petites entreprises

UN SECTEUR PARTICULIÈREMENT REPRÉSENTATIF DU MODÈLE TPME

Les TPME du conseil sont particulièrement représentatives du modèle TPME dans son ensemble : les économies d'échelle sont très faibles voire inexistantes, les clients sont principalement des TPME, les coûts liés au manque de notoriété sont importants et la rentabilité des petites structures est plus élevée.

Une exception semble nuancer ce constat : elles vendent la majeure partie de leurs prestations en dehors de la région.

DES SALARIÉS ATTACHÉS À LEUR ENTREPRISE ET AU MODÈLE TPME

L'atout managérial des TPME (autonomie, proximité avec le dirigeant, qualité de vie au travail) permet de compenser une rémunération en moyenne plus faible, notamment dans les TPE. Finalement, les salariés des TPME du conseil sont davantage satisfaits de leurs conditions d'emploi que ceux des plus grandes entreprises du même secteur et sont, par conséquent, très attachés à leur entreprise.

LIMITES : LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION

Les TPME du conseil semblent rencontrer davantage de difficultés de recrutement que les plus grandes entreprises du secteur.

Si l'écart est moins important que dans les autres secteurs de la branche, les causes sont les mêmes : le manque de notoriété et souvent la moindre attractivité de la rémunération. En outre, les actions de formation sont aussi plus rares au sein des TPME que des plus grandes entreprises du conseil.



ÉVÈNEMENTIEL

Synthèse*

*En raison de la faible participation des dirigeants et salariés de l'événementiel au questionnaire, cette synthèse se limite aux données issues de Diane.

DES TPME EN TRÈS BONNE SANTÉ

Les TPME de l'événementiel sont parmi les plus dynamiques de la branche. Bien qu'il semble exister, au sein des TPME, une relation positive entre la taille et la croissance du chiffre d'affaires, les TPME affichent des taux de croissance plus élevés que les grandes entreprises du secteur.

UN FLUX DE TRÉSORERIE POSITIF

Contrairement aux autres entreprises de la branche, les TPME de l'événementiel génèrent un flux de trésorerie positif.

Contacts :

Guillaume Moukala Same, gmoukalasame@asteres.fr

Charles-Antoine Schwerer, caschwerer@asteres.fr



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL